

**PENGARUH KOMITMEN DAN INTEGRITAS TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
KOTA BEKASI**

***THE EFFECT OF COMMITMENT AND INTEGRITY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
BEKASI CITY***

**Rini Ernawati**

Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan, Indonesia  
Koresponden email: rini.ernawati.re@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan hasil yang telah dicapai seorang pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi. Dan naik turunnya kinerja diduga dapat dipengaruhi oleh komitmen dan integritas. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan berapa besar hubungan serta seberapa besar pengaruh parsial dan simultan komitmen dan integritas terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi. Metode penelitian berjenis *explanatory survei* dengan pendekatan kuantitatif. Dimana jumlah populasi dan sampel yang digunakan sama yaitu sebanyak 70 orang dengan teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka. Alat analisis menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis korelasi diperoleh bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan namun positif antara antara komitmen dengan integritas, namun memiliki kontribusi sebesar 0,230 dengan tingkat keeratan hubungan yang rendah. Berdasarkan hasil analisis parsial menunjukkan bahwa komitmen dan integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 8,12%. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa komitmen dan integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi sebesar 16,24%.

**Kata kunci: komitmen, integritas, kinerja**

*Employee performance is the result that has been achieved by an employee at BKPSDM Bekasi City. And the ups and downs of performance are thought to be influenced by commitment and integrity. The purpose of this study was to find out, analyze and explain how big the relationship and how big the partial and simultaneous influence of commitment and integrity on employee performance at BKPSDM Bekasi City. The research method is an explanatory survey with a quantitative approach. Where the number of population and sample used is the same as many as 70 people with a sampling technique using a saturated sample. Data collection was carried out by means of questionnaires, observation, interviews and literature study. The analysis tool uses path analysis. Based on the results of the correlation analysis, it was found that there was no significant but positive relationship between commitment and integrity, but it had a contribution of 0.230*

*with a low level of closeness. Based on the results of the partial analysis, it shows that commitment and integrity affect employee performance by 8.12% respectively. While simultaneously showing that commitment and integrity affect employee performance at BKPSDM Bekasi City by 16.24%.*

**Keywords:** *commitment, integrity, performance*

## **PENDAHULUAN**

Reformasi birokrasi menjadi tujuan pemerintah melalui lembaga-lembaga negara yang pada saat ini ingin dicapai, diperlukan kontrol disertai aturan rasional dan sistematis yang benar-benar berfungsi sebagai acuan dasar. Perwujudan dari reformasi birokrasi yaitu sumber daya yang dimiliki memiliki fungsi dan peran yang tepat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan yang bersifat strategis dengan melihat pada keterampilan, pengembangan serta pengelolaan dan pengorganisasian terhadap sumber daya (Hamali, 2016).

Untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat dilakukan secara profesional agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemampuan sesuai dengan visi dan misi organisasi sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Undang-Undang ASN mengubah pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai dan atau pegawai pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik sebagai upaya dalam mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good gavermance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas. (Lia Muliawaty, 2019)

Namun, pada prakteknya bahwa pengelolaan tersebut belum berjalan dengan baik. Salah satu upaya yang

dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang dan atau sekelompok orang yang berada pada suatu perusahaan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab masing-masing sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral ataupun etika (Afandi, 2018). Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah ketika pegawai memiliki komitmen, artinya semakin baik komitmen pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Wetik & Tamsah, 2018).

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya memiliki sedikit niat untuk meninggalkan organisasi (Suryani, 2018). Selain komitmen, bahwa pegawai juga harus memiliki integritas. Sebab, faktor integritas merupakan salah satu faktor penyebab, menurut (Salwa *et al.*, 2018) integritas berkaitan dengan kinerja, suatu pencapaian hasil baik yang dicapai dengan selalu menjunjung tinggi kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya, lebih lanjut menurut (Harmaily, 2019), pegawai yang memiliki integritas merupakan aset yang berharga bagi organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki integritas merupakan pegawai yang

dapat dipercaya, diandalkan serta yang dapat dijadikan teladan. Sebab, kepercayaan publik bersumber dari integritas seseorang atau kelompok dan organisasi. Bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), integritas dijadikan sebagai patokan didalam melakukan pengujian terhadap keputusan yang telah diambil secara menyeluruh. Sehingga dengan adanya sikap komitmen dan integritas tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan termasuk pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang kemudian disebut BKPSDM Kota Bekasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan memiliki motto "*Melayani dengan Tanggap, Ramah dan Tuntas*" menjadikan BKPSDM harus benar-benar mampu mewujudkan motto tersebut sebagai bukti implementasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Namun, pada faktanya bahwa pada BKPSDM Kota Bekasi masih terkesan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya tercapai.

Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti kuantitas dan kualitas pegawai masih rendah, kurangnya pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan, kerjasama antara rekan kerja masih kurang, fasilitas penunjang kerja masih kurang, dan pengawasan dan evaluasi dari atasan terhadap bawahan belum terlaksana secara optimal. Kurang optimalnya capaian kinerja juga dapat dilihat dari pencapaian Indeks Prestasi

Aparatur Sipil Negara Kota Bekasi masih sangat rendah dan cukup jauh dari standar yang sudah ditentukan oleh Pemerintah Kota Bekasi. Berdasarkan Indeks Prestasi ASN Kota Bekasi hasilnya menunjukkan nilai yang kurang optimal dicapai. Pencapaian IP ASN Kota Bekasi secara keseluruhan yaitu sebesar 53,67%. Dimana nilai indeks prestasi kinerja masih terdapat selisih 7.81% dari nilai indeks prestasi standar. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam melakukan tugasnya BKPSDM Kota Bekasi kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada 44 unit organisasi yang ada di Kota Bekasi. Padahal BKPSDM sebagai organisasi lini seharusnya memberikan percontohan kepada Operasional Perangkat Daerah (OPD) yang lain sebagai tolak ukur dalam melakukan pelayanan kepada publik. Selain itu juga, penulis melakukan pra survey terhadap kondisi kinerja pegawai dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang pegawai untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi yang sebenarnya. Berikut hasilnya.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi masih terbilang kurang optimal. Kurang optimalnya hasil kerja pegawai disebabkan banyaknya absensi pegawai yang tidak masuk bekerja kemungkinan kurang memiliki semangat bekerja. Permasalahannya yaitu ada beberapa pegawai yang absennya selalu menurun setiap minggunya. Menurunnya absensi pegawai tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi serta membuktikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memegang komitmennya sebagai pegawai BKPSDM Kota Bekasi. Hal tersebut menandakan bahwa kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi

yang ditandai dengan terjadinya *fluktuasi* ketidakhadiran pegawai.

Berdasarkan hasil pra survey tentang komitmen diperoleh hasil bahwa komitmen pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi berada pada kriteria jawaban ragu, artinya bahwa komitmen pegawai belum dianggap tinggi. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai komitmen pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi. Padahal, jika pegawai BKPSDM Kota Bekasi dapat meningkatkan komitmennya dalam bertugas, maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai yang pada akhirnya akan mampu menciptakan kinerja yang berkualitas. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pane & Fatmawati, 2017; Benziane, 2017; Salwa, *et al.*, 2018; Ahmar, 2019; Ariyani & Sugiyanto, 2020) bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja pegawai. Namun menurut (Arizona, Riniwati & Harahap, 2013) mengatakan bahwa komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh (Subejo, Troena, Thoyib & Aisjah, 2013) menunjukkan bahwa komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Seorang yang berkomitmen, sudah pasti dapat menggambarkan sikap integritas dengan baik, jika seseorang tidak memiliki integritas, maka yang ada dalam dirinya hanya kebimbangan dan rasa tidak percaya diri. Dengan meningkatkan integritas, maka pegawai BKPSDM Kota Bekasi dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik serta dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Namun, pada kenyataan di lapangan berdasarkan observasi penulis pada tanggal 16 Juli 2022, penulis melihat bahwa masih terdapat pegawai BKPSDM Kota Bekasi tidak lagi menjadi abdi masyarakat dan abdi negara yang memiliki integritas tinggi pada negaranya, namun lebih

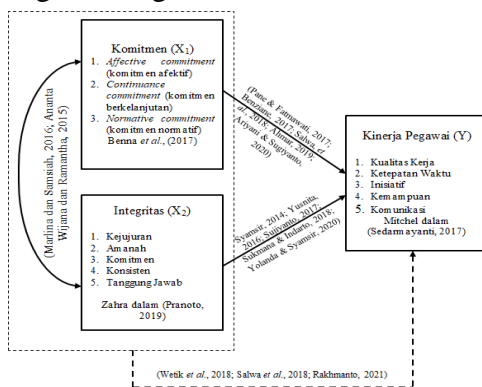
berfokus pada upaya-upaya guna memperkaya diri sendiri. Kondisi demikian disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya tanggung jawab pegawai yang berkaitan dengan penegakan nilai etika pegawai.

Berdasarkan hasil pra survey diperoleh hasil bahwa integritas pegawai BKPSDM Kota Bekasi berada pada kriteria jawaban ragu, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil tersebut sebanyak 14 orang atau sebesar 48% dari total 30 responden yang menjawab ragu. Hal ini memberikan gambaran bahwa integritas para pegawai masih rendah, padahal semakin baik integritas pegawai BKPSDM Kota Bekasi maka akan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam upaya memberikan kualitas pelayanan dapat dilakukan secara tepat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syamsir, 2014; Yusnita, 2016; Sujiyanto, 2017; Sukmana & Indarto, 2018; Yolanda & Syamsir, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2016) yang membuktikan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya komitmen dan integritas yang kurang optimal meskipun pada sisi integritas berdasarkan hasil pra penelitian menunjukan tinggi, namun pada kenyataannya masih terdapat kelemahan terhadap pegawai yang berimplikasi kepada menurunnya kinerja dimana banyak tugas yang tidak terselesaikan, termasuk jam kerja yang tidak efektif. Namun jika komitmen dan integritas pegawai baik maka akan mampu meningkatkan kinerja yang baik, hal ini sesuai dengan hasil kajian yang dilakukan oleh (Wetik *et al.*, 2018; Salwa *et al.*, 2018; Rakhmanto *et al.*, 2021) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi komitmen dan integritas pegawai.

Melihat uraian di atas serta mengacu pada fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan serta mengingat betapa pentingnya komitmen dan integritas sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan penelitian inipun merupakan penelitian yang pertama yang dilakukan di BKPSDM Kota Bekasi dan peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam mengenai **“Pengaruh Komitmen dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi”**.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dengan demikian maka paradigma penelitian ini dapat ditunjukkan sebagaimana gambar berikut:



**Gambar 1 Paradigma Penelitian**

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan teori dan paradigma penelitian maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara komitmen dengan integritas pegawai BKPSDM Kota Bekasi.
2. Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi.
3. Terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi.
4. Terdapat pengaruh komitmen dan integritas terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi.

## METODE

Objek penelitian ini yaitu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survei* dengan pendekatan kuantitatif. Dimana jumlah populasi dan sampel yang digunakan sama yaitu sebanyak 70 orang, karena dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dari jumlah sampel yang telah diketahui dapat diperoleh data-data dari para responden dikumpulkan dengan cara kuesioner, observasi dan wawancara juga studi pustaka untuk kemudian dikumpulkan dan dianalisis melalui analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian mengenai pengaruh komitmen dan integritas terhadap kinerja ini, mayoritas adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 65% yang berusia antara 30,1 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 32 atau sebesar 46% dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 34 atau sebesar 48% dan memiliki lama bekerja antara 6,1 sampai dengan 9 tahun yaitu sebanyak 32 atau sebesar 46%.

#### Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara komitmen (X<sub>1</sub>) dengan integritas (X<sub>2</sub>) sebesar 0,230. Artinya bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan sedang dan positif, karena berada pada interval koefisien 0,20 – 0,399 (Sugiyono, 2018).

#### Analisis Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur variabel X terhadap Y. dimana, dalam analisis tersebut

diperoleh nilai koefisien jalur komitmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,257 dan nilai koefisien jalur integritas ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,257. Sehingga dapat diperoleh rumusan  $P_{yx} = 0,257 X_1 + 0,257 X_2 + \epsilon$ .

### Besaran Pengaruh Komitmen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Adapun besaran pengaruh secara parsial variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  sebagai berikut:

**Tabel 1 Rekapitulasi Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Jumlah
			$X_1$	$X_2$	
$X_1$	0,257	0,0660	-----	0,0152	0,0812

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, total besaran pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai adalah  $= 0,0660 + 0,0152 = 0,0812$  atau sebesar 8,12%.

### Besaran Pengaruh Integritas ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Adapun besaran pengaruh secara parsial variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  sebagai berikut:

**Tabel 2 Rekapitulasi Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Jumlah
			$X_1$	$X_2$	
$X_2$	0,257	0,0660	0,0152	-----	0,0812

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, total besaran pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai adalah  $= 0,0660 + 0,0152 = 0,0812$  atau sebesar 8,12%.

### Pengaruh Simultan Variabel Penelitian

Adapun besarnya pengaruh secara keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat seperti dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3 Besaran Pengaruh Simultan  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung		Sub Total Pengaruh
			$X_1$	$X_2$	
Komitmen	0,257	0,0660	----	0,0152	0,0812
Integritas	0,257	0,0660	0,0152	----	0,0812
<b>Total Pengaruh</b>					<b>0,1624</b>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel di atas memperlihatkan bahwa pengaruh secara keseluruhan antara variabel komitmen dan integritas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1624 atau 16,24%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 83,76% ( $= 1 - 0,1624$ ) yang tidak diteliti ( $\epsilon$ ).

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Korelasi Antar Variabel

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,9489. Dan nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5%,  $db = n - 2 = 70 - 2 = 68$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,9955$ . Dengan demikian diketahui  $t_{hitung} (1,9489) < t_{tabel} (1,9955)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen dengan integritas.

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pembuktian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini menggunakan uji - t. adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian (Uji t)**

No Hipotesis	Nilai $t_{hitung}$	Sign. $\alpha$	Nilai $t_{tabel}$	Sign. $\alpha$	Keputusan
1	2,236	0,029	1,995	0,05	Ha diterima
2	2,240	0,028	1,995	0,05	Ha diterima

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023  
Keterangan:

a. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai  $t_{hitung} = 2,236$  dengan Sign.  $\alpha$  sebesar 0,029. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , dimana nilai  $t_{tabel}$  didapatkan sebesar 1,995 dengan batas kritis yaitu nilai Sign.  $\alpha$  sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu **“terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai”** diterima karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta nilai Sign.  $\alpha < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai  $t_{hitung} = 2,240$  dengan  $Sign.\alpha$  sebesar 0,028. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , dimana nilai  $t_{tabel}$  didapatkan sebesar 1,995 dengan batas kritis yaitu nilai  $Sign.\alpha$  sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu “**terdapat pengaruh antara integritas terhadap kinerja pegawai**” diterima karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta nilai  $Sign.\alpha < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,506 dengan nilai  $Sign.$  sebesar 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $Sig. (0,003) < \alpha (0,05)$  dan  $F_{hitung} (6,506) > F_{tabel} (2,75)$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen dan integritas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

#### **Pembahasan**

##### **Korelasi antara Komitmen Dengan Integritas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi**

Korelasi antara komitmen dengan integritas memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,230 dengan tingkat keeratan hubungan yang rendah namun positif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai  $t_{hitung}$  di atas memiliki besaran 1,9489 dengan taraf signifikan 0,028. Dengan demikian diketahui  $t_{hitung} (1,949) < t_{tabel} (1,995)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan namun positif antara antara komitmen dengan integritas. Hasil ini sejalan dengan

penelitian Chalistya, Yuka Agustin, I Made Putrawan dan Supadi (2019). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananta Wijana dan Ramantha, (2015) bahwa integritas terbukti memoderasi hubungan komitmen organisasi pada kinerja. Sebab, seorang pegawai yang memiliki komitmen dan integritas tinggi, tidak pernah merasa takut, ragu, atau bimbang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh atasannya dan senantiasa akan menyelesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan bersama.

##### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi**

Variabel komitmen memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,257 dan mempunyai arah positif dengan tingkat besaran pengaruh yang diperoleh berdasarkan hasil analisis yaitu sebesar 0,0812 atau 8,12%. Selanjutnya tingkat signifikansi memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,029 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh langsung dan arahnya positif sebesar 8,12% terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Arah hubungan positif berarti bahwa semakin baik komitmen yang diterapkan akan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian (Pane & Fatmawati, 2017; Benziane, 2017; Salwa, *et al.*, 2018; Ahmar, 2019; Ariyani & Sugiyanto, 2020) bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja pegawai. Namun menurut (Arizona, Riniwati &

Harahap, 2013) mengatakan bahwa komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh (Subejo, Troena, Thoyib & Aisjah, 2013) menunjukkan bahwa komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi**

Variabel integritas memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,257 dan mempunyai arah positif dengan tingkat besaran pengaruh yang diperoleh berdasarkan hasil analisis yaitu sebesar 0,0812 atau 8,12%. Selanjutnya tingkat signifikansi memiliki nilai probabilitas sebesar  $0,028 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa integritas berpengaruh langsung dan arahnya positif sebesar 8,12% terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Arah hubungan positif berarti bahwa semakin tinggi integritas yang diterapkan akan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa integritas dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian (Syamsir, 2014; Yusnita, 2016; Sujiyanto, 2017; Sukmana & Indarto, 2018; Yolanda & Syamsir, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan integritas terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arini, 2010; Septiningtyas, 2012; Prameswari & Nazar, 2015; Sari, 2016; Abdillah *et al.*, 2019; Sumardi *et al.*, 2022) yang membuktikan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Komitmen dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi**

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, bahwa nilai pengaruh simultan antara komitmen dan integritas terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi sebesar 0,1624 atau 16,24%. Artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel komitmen dan integritas sebesar 16,24%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 83,76% ( $= 1 - 0,1624$ ) yang tidak diteliti ( $\epsilon$ ). Hasil ini diperkuat oleh penelitian (Wetik *et al.*, 2018; Salwa *et al.*, 2018; Rakhmanto, 2021) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi komitmen dan integritas pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian pengaruh komitmen dan integritas terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi diperoleh beberapa hal yang dapat dibuat sebagai sebuah kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan namun positif antara antara komitmen dengan integritas, namun memiliki kontribusi sebesar 0,230 dengan tingkat keeratan hubungan yang rendah.
2. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi sebesar 8,12%.
3. Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi sebesar 8,12%.



4. Komitmen dan integritas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi sebesar 16,24%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 83,76% ( $= 1 - 0,1624$ ) yang tidak diteliti ( $\epsilon$ ).

Terdapat beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Meskipun komitmen berpengaruh terhadap kinerja, namun tingkat keberpengaruhannya tersebut masih rendah. Hal ini bisa dilakukan dengan tidak segan memberikan *reward* atau penghargaan bagi para pegawai yang mampu mencapai target pekerjaan secara signifikan serta diberikan pengarahan melalui pelatihan atau bimbingan teknis tentang kinerja, memberikan kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai gaya mereka.
2. Integritas berpengaruh terhadap kinerja, namun persentasenya masih kecil. Untuk itu BKPSDM Kota Bekasi sebagai upaya untuk meningkatkan integritas pegawainya yaitu dengan cara melakukan pembinaan melalui jalur pelatihan, misalnya melaksanakan diklat teknis tentang integritas.
3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel dalam penelitian ini untuk diteliti di masa yang akan datang.

#### DAFTAR RUJUKAN

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Ahmar, B. H. (2019). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi. *Science of Management and Students Research Journal*. Vol. 1, No. 7.

Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>

Arizona, D, Harsuko, R & Nuddin, H. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Api Student Journal*. Vol. I No. 1 pp 1-11.

Ananta Wijana, D., G. & Ramantha, I., W. (2015). Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 10.3: 841- 851 .

Benziane, R. (2017). The Role of Organisational Commitment in the Improvement of Employees' Performance at as Business Companies An Empirical Study at Sonelgaz Company. *Al-Bashaer Economic Jurnal*. Vol. 3, No. 03.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.

Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Barat). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 7, No

- 1 (2019)  
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/27739>.
- Lia Muliawaty. (2019). Strategi Implementasi Kebijakan Tentang Program Kampung Keluarga Berencana Menuju Keluarga Sejahtera Di Kabupaten Cirebon. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 82-101.
- Pane, S. G & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3.
- Rakhmanto, B., Masyhudzulhak, & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi). *Indikator*, 5(1), 1–16.
- Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Performance. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 26–34.  
<https://doi.org/10.24312/paradigmas050102>.
- Salwa, Arfah, Away, Yuwaldi & Tabrani, Mirza. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Volume 2, No. 1.
- Subejo, Troena, E., Thoyib, A. & Aisjah, S. (2013). The effect of organizational commitment and organizational identity strength to organizational citizenship behavior (ocb) impact on fire department and disaster employee performance in Jakarta Indonesia. *IOSR Journal Of Business and management*. Vol. 10, No. 3, 30-36.
- Syamsir. (2014). Mewujudkan Pelayanan Publik yang Berintegritas melalui Pembinaan

Motivasi Pelayanan Publik. *Proceeding Seminar Nasional Jurusan Ilmu Administrasi Negara*, 1–15.

- Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai. *Jimmu*, *II*(2).  
<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/991>
- Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 128.  
<https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1081>
- Sari, B. M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja inspektorat sebagai internal auditor (studi kasus pada inspektorat kabupaten/kota seluasluwu raya). *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudi Makasar*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN).
- Wetik, Stanislaus Wembly, Baharuddin & Hasmin. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME : Journal of Management* Volume 1 No. 3.
- Yusnita, D. (2016). Efektivitas Penggunaan Media Gambar Berseri Terhadap Peningkatan Kemampuan Mem baca Pemahaman. Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, *3*(1).

Chalistya, Y. A, Putrawan, I. P &  
Supadi. (2019). The Effect Of  
Personality And Integrity To  
Affective Organizational  
Commitment. *International  
Journal of Engineering  
Technologies and Management  
Research* 6 (1):84-93.  
[https://doi.org/10.29121/ijetmr.v6.  
i1.2019.348](https://doi.org/10.29121/ijetmr.v6.i1.2019.348).